แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายปกครอง ที่ทำการปกครองอำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์*

FACTORS AFFECTING THE WORK PERFORMANCE EFFICIENCY OF ADMINISTRATIVE PERSONNEL AT NAKHU DISTRICT OFFICE, KALASIN PROVINCE

รักษ์สุดา รังกลิ่น[1] และ พิพิธธนวดี สมคะเณย์[2]

Laksuda Langkin [1] and Pipiddhanawadee Somkhane [2]

[1-2]สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ประเทศไทย

[1-2]Political Science program, Kalasin University, Thailand

Corresponding author. E-mail: Somkhane25@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ (2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายปกครอง ที่ทำการปกครองอำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรฝ่ายปกครอง ที่ทำการปกครองอำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 50 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามแนวคิดของ Kerlinger (1986) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วัดความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านที่มีลำดับรองลงมาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ และ 2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.33, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านความรวดเร็วและเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านการประหยัดและความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ตามลำดับ

* Received 7 April 2026; Revised 26 July 2026; Accepted 30 September 2026

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, บุคลากรฝ่ายปกครอง, ที่ทำการปกครองอำเภอนาคู

Abstract

This research article aimed to study (1) the level of work motivation, and (2) the work efficiency of the administrative personnel at the Na Khu District Administrative Office, Kalasin Province. This study was designed as survey research. The sample group consisted of 50 administrative personnel at the Na Khu District Administrative Office, selected through purposive sampling based on Kerlinger's (1986) concept. The data collection instrument was a 5-point Likert scale questionnaire measuring opinions on work motivation and work efficiency, with a reliability coefficient of 0.91. Data were analyzed using a statistical software package. The statistical methods applied for data analysis included percentage, mean ($\bar{X}$), and standard deviation (S.D.).

Research findings indicated that: 1) Level of Work Motivation: Overall, work motivation was at a high level ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = 0.64). When considering each aspect individually, the highest-rated dimensions, which reached the highest level, were Responsibility and Achievement. These were followed by aspects rated at a high level, including Work Nature (Creative and Challenging), Career Advancement, and Recognition, respectively. And 2) Level of Work Efficiency: Overall, work efficiency was at a high level ($\bar{X}$ = 4.33, S.D. = 0.66). When considering each aspect, all dimensions were rated at a high level. Ranked from the highest to the lowest mean, the dimensions were: Goal Attainment, Quality of Work, Timeliness (Speed and Time), and Resource Economy and Cost-effectiveness, respectively.

Keywords: Work Motivation, Work Efficiency, Administrative Personnel, Na Khu District Office.

บทนำ

กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ถือเป็นหน่วยงานหลักที่มีกลไกการปฏิบัติงานครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ มีภารกิจสำคัญในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข รักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน การอำนวยความเป็นธรรม และการทะเบียน เพื่อให้ประชาชน

มีความมั่นคงปลอดภัยและได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว สอดคล้องกับนโยบายของอธิบดีกรมการปกครองที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีสมรรถนะสูง (High Performance) มีความเป็นมืออาชีพ และยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้ประชาชน “ทุกข์น้อยลง สุขมากขึ้น” (กรมการปกครอง, 2566) อย่างไรก็ตาม การจะบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและมีพลังในการขับเคลื่อนภารกิจอย่างต่อเนื่อง

จากการวิเคราะห์แผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรมการปกครองพบประเด็นปัญหาสำคัญด้านการบริหารงานบุคคลหลายประการ อาทิ การขาดแคลนบุคลากรจากนโยบายลดกำลังคนภาครัฐ การสูญเสียบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) ให้กับหน่วยงานอื่น รวมถึงข้อจำกัดด้านทรัพยากรสนับสนุนและครุภัณฑ์ที่ไม่ทันสมัย (กรมการปกครอง, 2564) ปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ สอดคล้องกับแนวคิดของ สมยศ นาวีการ (2562) ที่ระบุว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เอื้ออำนวยและขาดแรงสนับสนุนที่เพียงพอ จะส่งผลให้ความพยายามในการปฏิบัติงานลดลง ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการมุ่งสู่องค์กรที่เป็นเลิศ

ฝ่ายปกครองอำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์ ในฐานะหน่วยงานปฏิบัติการในระดับพื้นที่ประกอบด้วยบุคลากรหลายระดับ ตั้งแต่นายอำเภอ ปลัดอำเภอ ไปจนถึงผู้นำปกครองท้องที่ ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งต้องบูรณาการการทำงานร่วมกันท่ามกลางบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปสู่ชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) ความสลับซับซ้อนของงานในพื้นที่นาคู ทั้งด้านความมั่นคงและการบริการประชาชนยิ่งทวีความคาดหวังต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มนี้มากยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันพบว่าผลการดำเนินงานในบางภารกิจของฝ่ายปกครองอำเภอนาคู ยังขาดความต่อเนื่องข้อมูลบางส่วนไม่เป็นปัจจุบัน และไม่เท่าทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ปรากฏการณ์นี้สะท้อนให้เห็นถึงภาวะการขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแรงจูงใจ (Motivation) ถือเป็นปัจจัยภายในที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการกำหนดทิศทางและระดับความพยายามของบุคคล (Robbins & Judge, 2019) หากบุคลากรขาดแรงขับเคลื่อนหรือขาดปัจจัยกระตุ้นที่เหมาะสม ย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดต่ำลง กระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กรและความพึงพอใจของประชาชนในพื้นที่จังหวัดกาฬสินธุ์

แนวคิดเรื่องแรงจูงใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยเฉพาะตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (อ้างถึงใน พงษ์เสถียร เหลืองวิเศษกาล, 2565) ที่จำแนกเป็นปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เช่น ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เช่น นโยบายการบริหาร เงินเดือน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งหากหน่วยงานสามารถบริหารจัดการปัจจัยเหล่านี้ได้อย่างสมดุล

จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จขององค์กร (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2562)

ด้วยเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายปกครองที่ทำการปกครองอำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์” เพื่อให้ทราบถึงระดับของแรงจูงใจและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ผลการศึกษาครั้งนี้จะใช้เป็นแนวทางสำคัญสำหรับที่ทำการปกครองอำเภอนาคูในการกำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การสร้างขวัญกำลังใจ และการแก้ไขปัญหาภายในองค์กรได้อย่างตรงจุด เพื่อยกระดับสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายปกครองให้สามารถสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนและเป้าหมายของกรมการปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายปกครองที่ทำการปกครองอำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายปกครองที่ทำการปกครองอำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สังกัดที่ทำการปกครองอำเภอนาคู จำนวน 50 คน (ที่ทำการปกครองอำเภอนาคู, 2568) โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามแนวคิดของ Kerlinger (1986) ประกอบด้วย กำนัน จำนวน 5 คน ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 15 คน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 2 คน แพทย์ประจำตำบล จำนวน 5 คน สารวัตรกำนัน จำนวน 5 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของวิจัย เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายปกครองที่ทำการปกครองอำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยเป็นกรอบในการสร้างแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายปกครองที่ทำการปกครองอำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้วยคำถาม 25 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายปกครอง ที่ทำการปกครองอำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้วยคำถาม 20 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาตำราเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายปกครองที่ทำการปกครองอำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์

2. สร้างแบบแบบสอบถาม โดยปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้ข้อคิดเห็นและ

3. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ภาษาและการวัดผลประเมินผล โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence หรือ IOC) ได้ค่าความสอดคล้องเท่ากับ 0.91 (จินดารัตน์ สมคะเณย์, 2557)

4. นำแบบสอบถามไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่อยู่นอกพื้นที่ในการวิจัย จำนวน 50 คน ในเขตพื้นที่หมู่บ้านนาคู อำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่า Relaibility ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่า Cronbachs Alpha = 0.91 ได้ค่า Relaibbility ของแบบสอบถามมีค่าความเชื่อถือ สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงได้ต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การสร้างแบบสอบถามโดยพัฒนามาจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หลังจากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น รวมทั้งปรับแก้ไขข้อคำถามในแบบสอบถามก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง

2. การนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรฝ่ายปกครองที่ทำการปกครองอำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้คือ 50 คน

3. นำแบบสอบถามมาประมวลผลและวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากได้ข้อมูลครบถ้วนและสมบูรณ์ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายปกครองที่ทำการปกครองอำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบในงานและ ความก้าวหน้าในอาชีพ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย โดยกำหนดการแปลความหมายตามแนวทางของเบสท์ (Best, 1981) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง แรงจูงใจ อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง แรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง แรงจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง แรงจูงใจ อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง แรงจูงใจ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ คุณภาพงาน ความรวดเร็วและเวลาในการปฏิบัติงาน การบรรลุเป้าหมายใน การปฏิบัติงานและการประหยัดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรวิเคราะห์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยายและสรุปผลการวิจัย โดยกำหนดการแปลความหมายตามแนวทางของเบสท์ (Best, 1981) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จากผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 62.00 มีช่วงอายุระหว่าง 41–50 ปี ร้อยละ 60.00 การดำรงตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ร้อยละ 40.00 และผู้ใหญ่บ้าน ร้อยละ 30.00 ตามลำดับ ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. (ร้อยละ 54.00) และมีประสบการณ์การปฏิบัติงานในช่วง 1–5 ปี (ร้อยละ 60.00)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายปกครองที่ทำการปกครองอำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ วิเคราะห์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตารางที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายปกครองที่ทำการปกครองอำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายปกครอง ที่ทำการปกครองอำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.50	0.54	มากที่สุด
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	4.24	0.94	มาก
3. ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	4.46	0.63	มาก
4. ความรับผิดชอบในงาน	4.67	0.44	มากที่สุด
5. ความก้าวหน้าในอาชีพ	4.43	0.67	มาก
รวม	**4.46**	**0.64**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายปกครองที่ทำการปกครองอำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.46, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้ดังนี้ ความรับผิดชอบในงาน ($\bar{x}$ = 4.67, S.D. = 0.44) รองลงมาคือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.50, S.D. = 0.54) รองลงมาคือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ($\bar{x}$ = 4.46, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ ความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{x}$ = 4.43, S.D. = 0.67) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้รับการยอมรับ นับถือ ($\bar{x}$ = 4.24, S.D. = 0.94)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ คุณภาพงาน ความรวดเร็วและเวลาในการปฏิบัติงาน การบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานและการประหยัดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรวิเคราะห์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตารางที่ 2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมและรายด้าน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครอง อำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1.คุณภาพงาน	4.42	0.69	มาก

2. ความรวดเร็วและเวลาในการปฏิบัติงาน	4.28	0.68	มาก
3. การบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	4.45	0.61	มาก
4.การประหยัดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร	4.17	0.67	มาก
รวม	**4.33**	**0.66**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.33, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้ดังนี้ การบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = 0.61) รองลงมาคือ คุณภาพงาน ($\bar{X}$ = 4.42, S.D. = 0.69) รองลงมาคือ ความรวดเร็วและเวลาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.28, S.D. = 0.68) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การประหยัดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = 0.67)

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายปกครอง ที่ทำการปกครองอำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายปกครองอำเภอนาคู ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ "ด้านความรับผิดชอบในงาน" และ "ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน" ประเด็นนี้สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรฝ่ายปกครองอำเภอนาคูมีความตระหนักในบทบาทหน้าที่และมีความภูมิใจเมื่อสามารถแก้ไขปัญหาให้ประชาชนได้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959). ที่ระบุว่าปัจจัยจูงใจ (Motivators) เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและทุ่มเทให้กับการทำงาน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558), ชรัลชิดา ชินคำ (2560) และสุพัฒน์ ปิ่นหอม และคณะ (2563) ที่ต่างพบว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ อมรรัตน์ จันทร์เกตุ (2560) ที่พบว่า ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับและความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์โดยตรงต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐ อย่างไรก็ตาม ข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นว่าแม้จะมีอุปสรรคด้านทรัพยากรตามที่ระบุในบทนำ แต่ "ใจ" หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรในพื้นที่นาคูยังคงเป็นฟันเฟืองหลักที่ทำให้งานเดินหน้าต่อไปได้

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายปกครอง อำเภอนาคู ผลการศึกษาพบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ "ด้านการบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน" รองลงมาคือ "ด้านคุณภาพงาน" ประเด็นนี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรฝ่ายปกครองอำเภอนาคูมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของกรมการปกครอง (KPI) แม้ท่ามกลางบริบทชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรษา บุญนิติภพ (2561) และ พระมหาคณาธิป จันทร์สง่า

(2561) ที่ศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับดีถึงดีมาก เมื่อได้รับการสนับสนุนหรือมีแรงจูงใจที่เหมาะสม อีกทั้งยังสอดคล้องกับ สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) ที่ระบุว่าแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และเป็นที่น่าสังเกตว่าผลการวิจัยของ ชรัลชิดา ชินคำ (2560) พบว่า บุคลากรที่มีอายุและตำแหน่งต่างกันอาจมีประสิทธิภาพต่างกัน ซึ่งในพื้นที่อำเภอนาคูที่ส่วนใหญ่เป็นผู้ใหญ่บ้านและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน (ร้อยละ 70) ประสิทธิภาพที่สูงนี้อาจมาจาก "ประสบการณ์และความผูกพันในพื้นที่" ที่ช่วยลดช่องว่างของอุปสรรคด้านเทคโนโลยีหรือทรัพยากรที่ไม่เพียงพอ ทำให้คุณภาพงานโดยรวมยังคงได้รับความพึงพอใจจากประชาชนในระดับสูง

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาวิจัยบุคลากรฝ่ายปกครองที่ทำการปกครองอำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่ชัดเจนได้ 3 มิติหลัก ดังนี้

1. ลำดับขั้นความสำคัญของแรงจูงใจ (Hierarchy of Motivation)

พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อบุคลากรกลุ่มนี้ ไม่ได้เกิดจากปัจจัยภายนอก (เช่น สวัสดิการหรือค่าตอบแทน) เป็นหลัก แต่เกิดจาก "ปัจจัยจูงใจภายใน" (Intrinsic Motivators) ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg โดยมีลำดับความสำคัญคือ

- จุดแข็งสูงสุด (Core Strength) คือ ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) และ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement) ซึ่งอยู่ในระดับ "มากที่สุด" สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรฝ่ายปกครองมีจิตวิญญาณของการเป็นผู้ให้บริการสาธารณะ (Public Service Mind) ที่ต้องการเห็นผลสัมฤทธิ์ของการ "บำบัดทุกข์ บำรุงสุข" เป็นตัวตั้ง

- แรงหนุนเสริม (Supporting Drivers) คือ ลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย และการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งเป็นตัวหล่อเลี้ยงให้บุคลากรยังคงรักษามาตรฐานการทำงานไว้ได้ในระยะยาว

2. โครงสร้างประสิทธิภาพเชิงบูรณาการ (Integrated Efficiency Structure)

ในด้านประสิทธิภาพ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่ามีการเชื่อมโยงกันเป็นลูกโซ่ (Value Chain)

- ตัวนำ (Lead) คือ การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) เป็นตัวชี้วัดหลักที่บุคลากรยึดถือ

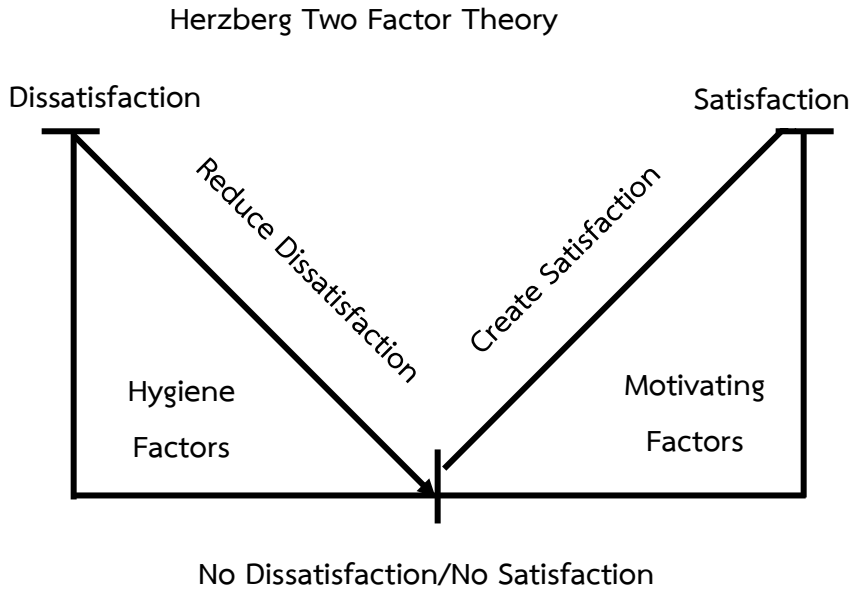
- ตัวกำกับ (Regulator) คือ คุณภาพงาน (Quality) และ ความรวดเร็ว (Timeliness) ซึ่งเป็นเงื่อนไขบังคับในการบริการประชาชน

- ตัวฐาน (Base) คือ ความคุ้มค่า (Resource Economy) แม้จะมีคะแนนเฉลี่ยลำดับสุดท้ายในกลุ่ม แต่ยังอยู่ในระดับ "มาก" แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้

3. ความสำเร็จ (The Success Equation)

องค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญที่สุด (Key Insight) คือการพบว่า "ความรับผิดชอบที่ชัดเจน" เมื่อผสานกับ "งานที่ท้าทายและสร้างสรรค์" จะเป็นตัวทวีคูณ (Multiplier) ที่ส่งผลให้ประสิทธิภาพด้าน "ความรวดเร็ว" และ "คุณภาพ" สูงขึ้นอย่างก้าวกระโดด

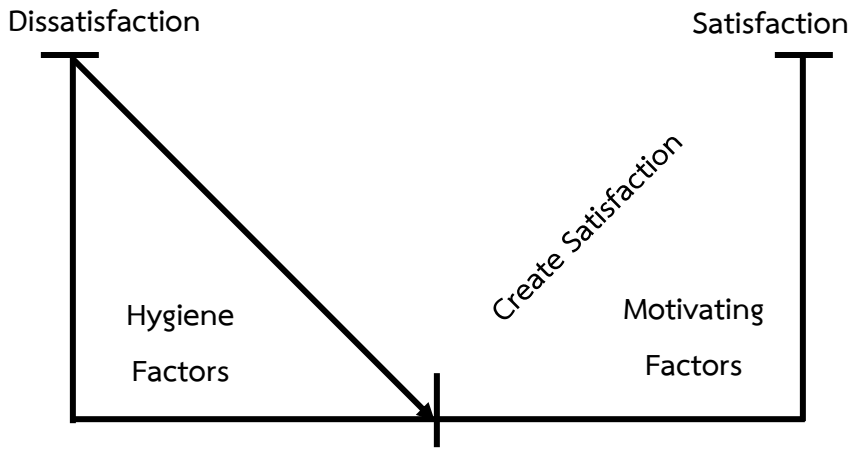
สรุปเป็นโมเดล > (Responsibility + Achievement) × Creative Work = High Efficiency (Goal + Quality)



สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายปกครองที่ทำการปกครองอำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 62.00 มีช่วงอายุระหว่าง 41–50 ปี ร้อยละ 60.00 การดำรงตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ร้อยละ 40.00 และผู้ใหญ่บ้าน ร้อยละ 30.00 ตามลำดับ ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. (ร้อยละ 54.00) และมีประสบการณ์การปฏิบัติงานในช่วง 1–5 ปี ร้อยละ 60.00



2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายปกครองที่ทำการปกครองอำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์ ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

- ด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด (ระดับมากที่สุด) ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

- ด้านที่มีระดับความคิดเห็นรองลงมา (ระดับมาก) ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย, ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

3. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายปกครองอำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์ ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่

1. ด้านการบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน
2. ด้านคุณภาพงาน
3. ด้านความรวดเร็วและเวลาในการปฏิบัติงาน
4. ด้านการประหยัดและความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายปกครองที่ทำการปกครองอำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมิติ “ด้านความรับผิดชอบในงาน” และ “ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน” ซึ่งเป็นแรงจูงใจหลักที่ขับเคลื่อนการทำงาน อย่างไร

ก็ตาม ยังพบข้อจำกัดสำคัญในมิติ ความไม่พร้อมของอุปกรณ์สำนักงาน ความไม่ทันสมัยของระเบียบปฏิบัติที่ยังไม่รองรับเทคโนโลยีดิจิทัล ตลอดจนความท้าทายด้านการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) ไว้ในพื้นที่ ซึ่งส่งผลกระทบต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในมิติความรวดเร็ว จากข้อค้นพบข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรสร้างระบบแรงจูงใจผ่านการยกย่องและสวัสดิการทางใจ (Recognition Program) เนื่องจากผลวิจัยพบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจด้าน "การได้รับการยอมรับ" และ "ความสำเร็จของงาน" ในระดับมาก อำเภอควรจัดตั้งนโยบาย "นาคูเชิดชูเกียรติ" เพื่อมอบรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณแก่ ผู้ใหญ่บ้านหรือเจ้าหน้าที่ที่มีผลงานดีเด่นในแต่ละไตรมาส โดยเน้นการสื่อสารความสำเร็จผ่านช่องทางออนไลน์และสื่อประชาสัมพันธ์ของอำเภอ เพื่อตอบสนองต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และสร้างความ ภาคภูมิใจในอาชีพ ซึ่งจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการรักษาคุณภาพงานยั่งยืนยิ่งขึ้น

1.2 ควรยกระดับขีดความสามารถดิจิทัลและสนับสนุนทรัพยากรปฏิบัติงาน (Digital Transformation Support) จากปัญหาที่ระบุว่าอุปกรณ์สำนักงานไม่ทันสมัยและระเบียบปฏิบัติเป็นอุปสรรคต่อเทคโนโลยี อำเภอควรมีนโยบาย "Smart Administration" โดยการจัดสรรงบประมาณหรือประสานความร่วมมือกับส่วนท้องถิ่นในการปรับปรุงครุภัณฑ์ดิจิทัลพื้นฐาน และจัดอบรมทักษะการใช้แอปพลิเคชันเพื่อการรายงานผลงาน (เช่น ระบบ ThaiD หรือระบบบริหารจัดการฐานข้อมูล พื้นที่) เพื่อลดภาระงานด้านเอกสารและเพิ่ม "ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน" ซึ่งเป็นด้านที่คะแนนประสิทธิภาพยังรองลงมาจากด้านอื่น

1.3 ควรพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าและสมดุลคุณภาพชีวิต (Career Path & Well-being) เพื่อแก้ปัญหาการไม่สามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ (Talent) ไว้ได้ อำเภอควรกำหนดแนวทาง พัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน เช่น การสนับสนุนทุนการศึกษา การฝึกอบรมเฉพาะทางเพื่อเพิ่มวิทยฐานะหรือการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ (Team Building) เพื่อเพิ่มค่าคะแนนในด้าน "ปัจจัยค้ำจุน" และสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) ซึ่งจะช่วยลดอัตราการลาออกและรักษาคนเก่งให้อยู่ปฏิบัติงานในพื้นที่อำเภอนาคูต่อไป

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายขอบเขตกลุ่มประชากรไปยังที่ทำการปกครองอำเภออื่น ๆ ในจังหวัดกาฬสินธุ์ หรือพื้นที่ใกล้เคียงที่มีบริบททางสังคมและเศรษฐกิจต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบว่า "ปัจจัยจูงใจ" ของบุคลากรในแต่ละพื้นที่นั้นมีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร

2.2 ควรทำการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) หากการศึกษาครั้งนี้เป็น การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ครั้งต่อไปควรเพิ่มการ "วิจัยเชิงคุณภาพ" (Qualitative Research) เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการสนทนา

กลุ่ม (Focus Group) กับหัวหน้าส่วนราชการหรือบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ เพื่อเจาะลึกถึง "เหตุผลเบื้องหลัง" ของคะแนนที่ได้รับจะช่วยให้ได้คำอธิบายที่ชัดเจนว่าทำไมบุคลากรถึงมีแรงจูงใจสูงหรือต่ำในด้านนั้น ๆ

เอกสารอ้างอิง

กรมการปกครอง. (2564). ทุกข์น้อยลง สุขมากขึ้น. *กรมการปกครอง.*

กรมการปกครอง. (2566). คู่มือปฏิบัติงานกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ประจำปี 2563. อาสารักษาดินแดน.

จินดารัตน์ สมคะเณย์. (2557). ระเบียบวิธีวิจัยและสถิติทางรัฐศาสตร์. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ชรัลชิดา ชินคำ. (2560). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 10(1), 54–64.

ที่ทำการปกครองอำเภอนาคู. (2568). รายงานบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอนาคู. ที่ทำการปกครองอำเภอนาคู.

ปัญญาพร ฐิติพงศ์. (2558). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง: กรณีศึกษาบริษัทอินเตอร์เอ็กซ์เพิร์ทคอนสตรัคชั่น จำกัด .ในวิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พงษ์เสถียร เหลืองวิเศษกาล. (2565). การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่และจริยธรรมองค์กร. คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พระมหาคณาธิป จันทร์สง่า. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์. ใน การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสยาม.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2562). *พฤติกรรมองค์การ*. ธรรมสาร.

สมยศ นาวีการ. (2562). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. บรรณกิจ 1991.

สุพรรษา บุญนิติภพ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ .ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุพัฒน์ ปิ่นหอม, จันทร์เพ็ญ ชูประพาส, และ ธนิศรา นิลประเสริฐ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์. วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 6(1), 520–533.

สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง. ใน การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

อมรรัตน์ จันทร์เกตุ. (2560). ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2. ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

Best, J. W. (1981). Research in education (4th ed.). Prentice-Hall.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.

Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (1986). Foundations of behavioral research (4th ed.). Harcourt College Publishers.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational behavior (18th ed.). Pearson.